

LA REGOLAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO NEI PAESI EUROPEI

Daniela Feliziani, Manuela Samek Lodovici

Introduzione ¹

Negli anni ottanta e novanta il contesto socioeconomico dei paesi europei è drasticamente cambiato. La capacità di reagire velocemente ai cambiamenti diventa un requisito necessario per mantenere posizioni competitive e la logica fordista dei mercati interni del lavoro, che sta alla base di molti dei regimi di regolazione del lavoro, è ormai sorpassata. I sistemi di regolazione del mercato del lavoro hanno però tempi di aggiustamento molto lunghi e rispondono con lentezza agli impulsi esterni e l'inerzia istituzionale rischia di creare inefficienze.

La maggiore volatilità della domanda aggregata, legata alla crescente integrazione e competizione internazionale e la terziarizzazione, con il crescente peso della produzione di servizi piuttosto che di beni, hanno aumentato i costi per le imprese di sistemi di regolazione troppo vincolanti e centralizzati (standardizzati) degli orari di lavoro. D'altro canto le nuove tecnologie consentono di rendere più flessibile l'organizzazione della produzione e del lavoro e di aumentare l'utilizzo degli impianti diversificando gli orari.

Anche dal lato dell'offerta di lavoro, cambiamenti demografici e socio-culturali hanno contribuito a mettere sotto pressione il sistema regolativo degli orari definito negli anni 50 e 60. La crescente partecipazione al lavoro di componenti "secondarie" della popolazione (donne, giovani, anziani), con diverse preferenze di orario e organizzazione dei tempi di lavoro rispetto al lavoratore capofamiglia, per il coinvolgimento in attività alternative al lavoro (cura dei familiari, studio, tempo libero), ha aumentato la domanda di diversificazione e individualizzazione degli orari. Anche l'aumentato livello di sviluppo e di reddito nei paesi occidentali, ha contribuito a diversificare le preferenze in termini di allocazione del tempo tra lavoro e non lavoro.

In questo contesto di forte e rapido cambiamento sia delle esigenze della domanda di lavoro che delle preferenze dell'offerta a favore di una diversificazione e flessibilizzazione degli orari

di lavoro, è utile analizzare le tendenze di medio periodo degli orari nei paesi europei e le modalità con cui i sistemi di regolazione hanno risposto agli impulsi esterni. In questo lavoro, vogliamo anche verificare se, nonostante le diverse tradizioni ed i diversi approcci regolativi, c'è una tendenza alla convergenza nella regolazione degli orari di lavoro tra i paesi europei

1. Alcuni fatti stilizzati: Tendenze recenti degli orari di lavoro nei paesi europei

Nella comparazione internazionale i dati sugli orari di lavoro sono estremamente “fragili”, in quanto diverse sono le fonti di riferimento e i criteri di rilevazione², e quindi molto scarsa è la loro omogeneità³. Per un'analisi di trend l'indicatore più efficace e completo sembra essere quello relativo agli orari effettivi annuali, in quanto tiene conto sia dei diversi orari stabiliti a livello contrattuale, sia delle ore di straordinario sia delle ferie e delle festività. Il grafico 1 ci permette pertanto di visualizzare le tendenze di fondo degli orari di lavoro.

Si può notare come il *processo di riduzione degli orari, avviatosi particolarmente dagli anni 60 nella maggior parte dei paesi industrializzati, sembra essersi arrestato negli anni 80 e 90*. In particolare, gli anni 90 sono stati caratterizzati da una sostanziale stabilità degli orari effettivi annui per lavoratore dipendente⁴. Gli Stati Uniti e il Giappone sono stati i paesi dove si sono sperimentati gli orari più lunghi⁵, mentre, tra i paesi europei, la Spagna e il Regno Unito registrano il maggior numero di ore lavorate. La Francia e la Germania sembrano invece attestarsi su valori più bassi, mentre l'Italia si colloca in una posizione intermedia⁶.

Queste tendenze generali degli orari effettivi sono state influenzate dall'andamento di una serie di variabili, la cui analisi ci aiuta nella lettura dei dati.

Innanzitutto, concentrandosi sui paesi europei, si possono riscontrare diversi andamenti degli orari settimanali. Rapiti (1999), analizzando l'evoluzione degli orari settimanali abituali dei lavoratori dipendenti⁷, ha sottolineato come, dal 1983 al 1997, ci sia stato un processo di diminuzione che però si è affievolito nel corso del periodo e, nel Regno Unito, si sia constatata addirittura una tendenza all'aumento. Inoltre, si evidenziano tre distinti gruppi di paesi: un primo gruppo, costituito da paesi dell'Europa meridionale, quali Grecia, Spagna e Portogallo, e dal Regno Unito con un numero medio di ore abituali superiore a 40 ore settimanali; un secondo gruppo di paesi (tra cui Germania e Olanda) che, nel corso del periodo, ha ridotto le ore di lavoro al di sotto delle 40 settimanali; un terzo gruppo (tra cui Francia e Italia) che ha sempre presentato valori inferiori alle 40 ore. Tali andamenti sembrerebbero confermare la distinzione tra paesi *first comer* (a più antica industrializzazione e situati nel Nord-Europa) in cui gli orari sono mediamente più bassi e paesi *late comer*, prevalentemente dell'Europa

meridionale e a più recente sviluppo industriale, caratterizzati da orari mediamente più lunghi. Farebbe eccezione il Regno Unito, che, pur essendo un paese con una struttura industriale consolidata, registra orari più lunghi, nonché paesi quali Italia e Francia, che si posizionano su valori intermedi rispetto a quelli prevalenti nel Nord o nel Sud dell'Europa⁸.

Interessanti sembrano essere le differenziazioni a livello settoriale tra i paesi. La tabella 1 mostra chiaramente una forte differenziazione tra i settori e i paesi. Il settore agricolo presenta delle ore di lavoro mediamente più lunghe rispetto agli altri settori. Tuttavia, considerando il periodo relativo agli anni 80-90, si possono notare forti riduzioni in paesi del Nord-Europa (Germania e Danimarca), mentre nei paesi dell'Europa Meridionale dove gli orari erano già relativamente più lunghi (Spagna, Grecia e Portogallo) il processo di riduzione è stato meno significativo. Da notare anche che nel settore agricolo in Italia e in Irlanda gli orari sono aumentati.

Se si passa al settore industriale, si notano ulteriori differenziazioni sia sui livelli sia sulle tendenze. L'unico paese con livelli di orario superiori rispetto alla media europea e con una tendenza verso un netto incremento è il Regno Unito. Per quanto riguarda gli altri paesi, invece, da un lato si riscontra una relativa stabilità degli orari nei paesi con valori prossimi alla media europea (Italia, Francia), mentre dall'altro lato i paesi del Nord-Europa (Germania e Danimarca) si posizionano su livelli più bassi e con una tendenza alla riduzione.

Gli orari svolti nei settori dei servizi (sia pubblici sia privati) sono mediamente più corti e il processo di riduzione degli stessi sembra essere più univoco (tranne, nuovamente, nel Regno Unito, dove sono aumentati). Le divergenze tra i paesi sono fortemente legate anche al diverso grado di sviluppo del lavoro part-time, particolarmente sviluppato in questo settore.

Da sottolineare il valore basso riferito all'Italia che riguarda non soltanto, come si pensa tradizionalmente, il settore pubblico, ma anche quello privato⁹.

Si può quindi affermare che gli orari effettivi svolti sono fortemente condizionati anche dalla struttura produttiva del paese e dalla diversa rilevanza dei singoli settori produttivi riscontrabile in essi.

Dall'esame della durata settimanale degli orari di lavoro emergono pertanto delle divergenze tra i paesi, sia sui livelli sia sulle tendenze. Vale la pena a questo proposito di ricordare che i dati sugli orari settimanali non considerano le ferie e i giorni di assenza e quindi possono risultare in parte discordanti con le tendenze già sottolineate a riguardo della durata effettiva annua. Il numero di giorni di ferie, ad esempio, ha teso ad uniformarsi tra i paesi. In tal senso, questa ultima tendenza sembra spiegare alcune discordanze evidenziate solo nell'analisi della durata settimanale e non in quella annuale¹⁰.

Comune alla maggior parte dei paesi europei, invece, è stato *un processo di diversificazione nella tipologia di orario corrispondente all'introduzione di forme atipiche di gestione dello stesso*. La tabella 2 riporta la distribuzione percentuale dei lavoratori per tipologia di orario settimanale effettivo, nel caso di dipendenti *full-time*. Come si può vedere, in alcuni paesi le percentuali relative a fasce di orario al di sotto delle 35 ore o oltre le 46 ore (prevalentemente spiegate dal ricorso allo straordinario) sono relativamente elevate: nel Regno Unito il 27,3% dei lavoratori full time lavora oltre le 46 ore settimanali effettive e il 21,3% lavora al di sotto delle 35 ore, mostrando un'ampia distribuzione anche tra le altre fasce di orario. Per quanto riguarda gli altri paesi, le quote più elevate di fasce di orari più lunghi si possono riscontrare in Francia e in Italia, mentre in Spagna e in Svezia c'è una percentuale relativamente elevata di lavoratori che effettuano meno di 35 ore. In Germania, in Francia e in Italia le quote maggiori sono quelle relative alla fascia che va dalle 36 alle 40 ore settimanali.

Se si va ad analizzare la stessa distribuzione per tipologia di orario relativa però ai lavoratori *part-time* (tabella 3), si notano anche in tal caso delle interessanti differenziazioni¹¹. Infatti, la fascia di orario che concentra le percentuali più elevate sono quelle relative alle 11-20 ore nella maggior parte dei paesi, ma in alcuni acquista una certa rilevanza anche la fascia più bassa, tra 1 e 10 ore (in Germania, in Spagna e nel Regno Unito). Colpisce anche l'importanza relativa di fasce di orario più lunghe (oltre le 25 ore) in Francia e Svezia. Anche nell'ambito del *part-time*, quindi, ci sono delle notevoli differenziazioni di orario tra i diversi paesi (che sembrano strettamente correlate anche al grado di diverso sviluppo dello stesso e delle sue modalità di applicazione).

Un altro fenomeno strettamente collegato all'organizzazione degli orari in forme atipiche è quello relativo al ricorso ai turni di lavoro o al lavoro nel week-end. Si nota chiaramente, per gli anni 90, una netta tendenza verso l'incremento di tali forme di flessibilizzazione dell'utilizzo della manodopera (tabelle 4 e 5) in tutti i paesi, anche se il grado di sviluppo è diverso. Il Regno Unito e l'Italia sono i paesi con percentuali più elevate di lavoratori che effettuano turni seguite da Germania e Francia¹². Risulta evidente, dalla tabella 5, anche un rilevante incremento del lavoro serale, soprattutto in Francia e in Germania. Per quanto riguarda il lavoro nel fine settimana, si riscontra anche per esso una tendenza all'aumento negli anni 90, nonché dei valori più elevati in Italia e Spagna¹³.

Da queste prime indicazioni, quindi, si potrebbe concludere che nei paesi europei gli orari di lavoro si presentano tuttora fortemente diversificati tra i paesi, ma con una comune *tendenza alla flessibilizzazione degli stessi*. Da più parti¹⁴ è stato sottolineato come, da un lato, in alcuni paesi ci sia una riduzione degli orari settimanali spiegata prevalentemente dall'incremento del

part-time, riscontrabile nella maggior parte dei paesi industrializzati; dall'altro lato, la tendenza verso una flessibilizzazione più accentuata degli orari viene spiegata sia dalla diversa dispersione delle fasce di orario già sottolineata sia dal crescente ricorso a orari di lavoro atipici (quindi turni di lavoro, lavoro nel fine settimana, etc.).

Le differenziazioni in ambito europeo riguardo a tali andamenti sembrano però persistere, nonostante diversi tentativi in sede di Comunità Europea volti all'armonizzazione degli orari nell'ambito dei singoli paesi, intesa come relativa "convergenza" degli stessi. A tale riguardo, va segnalata la Direttiva della Comunità Europea sull'orario di lavoro approvata nel 1993, che si poneva l'obiettivo di imporre dei limiti ai regimi di orario prevalenti nei singoli paesi, introducendo anche delle modalità di gestione flessibile dell'orario, considerato non più nella sua durata settimanale ma su periodi semestrali o annuali. In tal modo, si fissava il limite di una durata massima dell'orario settimanale in 48 ore (comprese quelle di straordinario), la cui media era calcolata su un periodo annuale. Inoltre, la direttiva imponeva dei limiti minimali nei periodi di riposo giornaliero (di almeno 11 ore nell'ambito della giornata), un congedo annuale di almeno 4 settimane, una limitazione del lavoro notturno ad una media di 8 ore.

Nonostante tali indicazioni di massima, tuttavia, i diversi assetti di organizzazione degli orari riscontrabili nei diversi paesi evidenziano l'importanza fondamentale dei diversi modelli di organizzazione, di gestione e di regolazione interna ad essi, e quindi la difficoltà di imporre norme e regole di armonizzazione.

2.1 - I sistemi di regolazione degli orari di lavoro

La regolazione degli orari di lavoro nella maggior parte dei paesi europei è governata dalla contrattazione collettiva, sulla base di standard minimi definiti dalla legislazione. La legislazione stabilisce il numero massimo di ore lavorabili giornaliere o settimanali, un numero di solito molto superiore alle ore lavorabili definite dai contratti collettivi. Le differenze nelle modalità di regolazione degli orari di lavoro dipendono dalla diversa rilevanza che l'assetto legislativo o della contrattazione assume in materia di orario.

La Francia è il paese europeo in cui la legislazione ha il ruolo maggiore nella regolazione degli orari, seguita da Belgio, Portogallo, Spagna e Grecia, mentre in Gran Bretagna non esisteva alcuna normativa sugli orari di lavoro prima del 1998, anno in cui è stata recepita la direttiva comunitaria sugli orari (tabella 6). Negli altri paesi europei (soprattutto in Italia, in Germania e nei paesi scandinavi), la regolazione degli orari è in larga misura definita dalla contrattazione collettiva.

I contratti collettivi, oltre a definire l'orario normale di lavoro, regolano l'utilizzo di forme flessibili degli orari e degli straordinari, stabilendo le regole da seguire in termini di orari e compensazioni per il lavoro straordinario, i turni, il lavoro durante i giorni festivi o prefestivi, i giorni di ferie e festività annue, oltre che la gestione di altre forme di flessibilità nell'uso degli orari. Nella maggior parte dei paesi europei sono i contratti di settore che regolano questi aspetti, solo in Gran Bretagna e Danimarca la contrattazione degli orari è lasciata al livello individuale o aziendale.

Negli anni novanta alcuni paesi europei hanno promosso interventi di riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare riduzioni dell'occupazione, mentre tutti hanno facilitato l'introduzione di elementi di flessibilità nell'utilizzo degli orari (tab.7 e 8). Il modo in cui questi interventi sono stati realizzati riflette l'approccio regolativo di ciascun paese: mentre in Francia e Belgio queste iniziative sono state definite a livello legislativo, negli altri paesi sono state promosse dai sindacati e contrattate a livello nazionale (paesi scandinavi) o settoriale (Germania e Italia) o aziendale / individuale (Gran Bretagna), ed eventualmente accompagnate da incentivi contributivi e fiscali.

Le misure di riduzione generalizzata degli orari accentuano la pressione regolativa e, in assenza di riduzioni proporzionali dei salari mensili, accrescono il costo orario del lavoro. L'evidenza empirica mostra inoltre che riduzioni generalizzate degli orario di lavoro comportano in genere incrementi della produttività oraria, piuttosto che dell'occupazione, anche nel caso in cui il costo orario del lavoro non aumenti (Oecd,1998). Riduzioni per legge dell'orario di lavoro non sono considerati con favore neppure dai lavoratori che, soprattutto nei paesi dell'Europa meridionale, preferiscono poter utilizzare gli straordinari per aumentare il reddito da lavoro. Non a caso in questi paesi l'utilizzo degli straordinari è molto diffuso, soprattutto nelle fasi di ripresa economica, e largamente accettato dai lavoratori.

Per far fronte a questi problemi, gli accordi più recenti prevedono di accompagnare la riduzione di orario con riduzioni proporzionali delle retribuzioni mensili o con moderazione salariale ed incentivi fiscali e contributivi alle imprese e ai lavoratori al fine di evitare aumenti nei costi orari del lavoro per le imprese e di incentivare il mantenimento dell'occupazione o la creazione di occupazione aggiuntiva (si veda a questo proposito il caso francese). Nei paesi scandinavi la riduzione degli orari per motivi occupazionali è sostenuta soprattutto attraverso incentivi al *part-time* e a congedi parentali o formativi che prevedono l'assunzione temporanea di disoccupati in sostituzione (*job rotation*). Naturalmente ciò presuppone una sostanziale omogeneità, in termini di competenze professionali e produttività, tra occupati e disoccupati.

Le misure di sostegno alla flessibilizzazione degli orari, che consentono di far fronte a picchi di domanda con un minor uso di straordinari retribuiti, sono più accettate sia dalle imprese che dai lavoratori, e la ricomposizione di interessi spesso divergenti è sempre più demandata alla contrattazione collettiva: è interessante a questo proposito il caso francese, dove la legge di riduzione e flessibilizzazione degli orari di lavoro prevede la promozione ed il sostegno alla *contrattazione aziendale* sull'orario di lavoro in una situazione in cui la contrattazione collettiva è sempre stata molto debole.

L'utilizzo di misure di flessibilizzazione degli orari è molto aumentato in Germania, Finlandia, Gran Bretagna, Olanda e Italia, tutti paesi che lasciano estrema libertà contrattuale a questo proposito. I sistemi di modularizzazione degli orari possono essere molto diversi: si può ad esempio fissare ex-ante il numero massimo di ore nel periodo di riferimento (un anno nel caso di sistemi annualizzati), oppure si può prevedere un margine di variazione minimo e massimo.

2.2 - I casi nazionali

Le principali differenze nelle modalità di regolazione degli orari di lavoro e le tendenze più recenti possono essere esemplificate dall'analisi di alcuni casi nazionali.

2.2.1 - Il modello liberista: il caso inglese

Il *Regno Unito* è caratterizzato da orari di lavoro più lunghi rispetto a quelli degli altri paesi europei, prevalentemente basati su un largo ricorso all'uso dello straordinario o su tipologie di orario molto differenziate. Tale particolare flessibilità sembra essere spiegata da una logica rispondente agli andamenti della domanda, e quindi della produzione, piuttosto che da esigenze dal lato dell'offerta di lavoro. Infatti, le decisioni inerenti l'orario di lavoro in questo paese spettano sostanzialmente alla singola impresa, la quale, sulla base delle esigenze dell'attività produttiva, stabilisce una certa tipologia di orario, ivi compreso lo straordinario, che non presenta particolari restrizioni¹⁵.

Il Regno Unito è l'unico paese europeo in cui, prima del 1998, non esisteva alcuna regolamentazione degli orari a livello legislativo. Soltanto in quella data, come recepimento della Direttiva della Comunità Europea, è entrata in vigore una legge che fissa dei limiti (massimi o minimi) alla durata del lavoro. Tale legge stabilisce una durata massima settimanale di 48 ore calcolata su una media di 17 settimane, una durata del lavoro notturno fissata su un massimo di 8 ore (calcolate sempre su una media di 17 settimane), dei precisi limiti nei tempi di riposo, di pausa e di ferie pagate (stabilite in 4 settimane).

Nonostante tale intervento legislativo, tuttavia, l'effettiva gestione degli orari spetta tuttora prevalentemente alla contrattazione a livello individuale, e non a livello collettivo. Il sistema di relazioni industriali inglese, infatti, sembra sempre più basarsi su livelli decentrati in cui la contrattazione collettiva continua a perdere la sua rilevanza, visto anche il processo di indebolimento del già scarso livello di sindacalizzazione dei lavoratori inglesi.

Negli anni 90 la riduzione degli orari di lavoro sembra spiegarsi attraverso un utilizzo più efficiente del fattore lavoro, che ha previsto una riduzione del numero delle pause e l'aumento del numero di giorni di ferie. Ci sono alcuni esempi di accordi aziendali che prevedono una riduzione degli orari settimanali a 37 ore, affiancati da forme di flessibilità di gestione, quali il maggior ricorso ai turni di lavoro o a forme di orario ridotto, basate, ad esempio, su un numero ridotto di giorni lavorativi in cui si concentrano orari di lavoro più lunghi, su pause scaglionate¹⁶. Tuttavia, la maggior parte di tali accordi si basa non tanto su un concetto di orario "personalizzato" in base alle esigenze del lavoratore, quanto piuttosto sull'utilizzo flessibile dell'*input* di lavoro.

2.2.2 - Il modello "statale": il caso francese

In **Francia** l'orario di lavoro è stato tradizionalmente deciso a livello legislativo e non in sede di contrattazione collettiva, che, per un lungo periodo terminato all'inizio degli anni 80, è stata vietata. L'intervento dello Stato quindi è stato preponderante e, soprattutto a partire dal 1982, ha dato luogo ad un processo di riduzione degli orari settimanali dando una particolare importanza già da allora alla possibilità di allungare i tempi di funzionamento degli impianti, e quindi incentivare il ricorso ai turni di lavoro¹⁷.

Se, tuttavia, negli anni 80 si perseguivano prevalentemente riduzioni dell'orario (attraverso l'obiettivo delle 39 ore settimanali con una flessibilità completa della gestione di un contingente annuo di ore straordinarie pari a 130) volte alla creazione di nuova occupazione, negli anni 90 gli interventi legislativi hanno dato un largo spazio a riduzioni che comportassero anche una gestione flessibile e personalizzata dell'orario di lavoro. In quest'ultimo periodo infatti, oltre ad aprire alcuni spazi alla contrattazione collettiva, si sono avute due leggi successive (la legge Robien del 1996 e la legge Aubry del 1998) che hanno incentivato una riduzione degli orari settimanali dettata da tre criteri fondamentali: un primo criterio è quello definito "difensivo", in quanto la riduzione dell'orario di lavoro è vista come unica possibilità di salvaguardare i livelli occupazionali; un secondo criterio viene definito "volontaristico", e volto principalmente alla possibilità offerta al lavoratore di incrementare il lavoro *part-time*, creando in tal modo nuova occupazione; un terzo criterio veniva a basarsi su un utilizzo più efficiente degli impianti produttivi, e quindi su un allungamento dell'orario di utilizzo degli

impianti produttivi attraverso l'utilizzo del lavoro a turni e l'annualizzazione dell'orario di lavoro.

La legge Aubry del 1998, in particolare, da un lato recepisce la Direttiva della Comunità Europea del 1993 fissando dei limiti massimali agli orari di lavoro, dall'altro riduce a 35 ore la durata settimanale del lavoro entro il 2000 per le imprese con più di 20 addetti e entro il 2002 per le restanti, garantendo degli sconti sugli oneri sociali a carico delle imprese a fronte di una occupazione aggiuntiva. Nel sistema francese, tuttavia, tale riduzione di orario settimanale lascia un largo spazio a possibili nuove forme di flessibilità dell'orario, attraverso la personalizzazione dello stesso, ivi compreso il "risparmio di tempo" (vale a dire la possibilità di accumulare un certo numero di ore lavorate in eccesso da recuperare poi in termini di permessi o di ferie) o il "tempo annuale scelto", vale a dire la fissazione individuale della durata del proprio orario annuale, con la possibilità di scegliere tra diverse opzioni.

Quindi, se nel sistema francese, da un lato, l'intervento dello Stato continua ad essere determinante, dall'altro, molto largo è lo spazio lasciato alla possibilità di una gestione flessibile degli orari, garantendo l'esplicitarsi di un dibattito tuttora molto acceso. In tal senso, si potrebbe affermare che è lo stato stesso a rendersi promotore e a "regolamentare" il processo di decentramento decisionale in materia di orari di lavoro, imponendo la contrattazione a livello aziendale.

Inoltre, rispetto a paesi quali la Germania, la Francia si caratterizza anche per un'estrema flessibilità degli orari nel settore distributivo, caratterizzato soprattutto da un ampio utilizzo del lavoro *part-time* che prevede una durata molto differenziata tra i vari contratti stabilita in base alle esigenze della vendita.

2.2.3 - Il modello contrattuale: il caso tedesco e il caso italiano

In **Germania**, gli orari di lavoro sono stati interessati da un processo di riduzione avviato già negli anni 70 e sviluppatosi nel decennio successivo, grazie ad un sistema di contrattazione collettiva basato sulla forte presenza del sindacato.

In tale paese, infatti, il ruolo dello Stato in materia di orari di lavoro è stato molto limitato. Basti pensare che, fino al 1994, è rimasta in vigore una legge del 1938 che prevedeva una durata settimanale di 48 ore (escluso lo straordinario). Come attuazione della Direttiva della Comunità Europea è stata emanata la legge del 1994, che sottolinea la rilevanza delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori nelle decisioni relative agli orari, cercando quindi di evitare periodi troppo prolungati di lavoro. Tale legge stabilisce pertanto una durata massima giornaliera di 8 ore estensibili a 10 purché, nell'ambito di 24 settimane, venga rispettata la media delle 8 ore. Inoltre, si fissano la durata delle pause e dei periodi di riposo,

nonché la durata del lavoro notturno (che non può superare le 8 ore in media su 4 settimane) e le restrizioni sul lavoro domenicale.

Al di là di queste indicazioni di fondo, tuttavia, è in sede contrattuale (principalmente a livello di singolo settore) che il tema dell'orario effettivo di lavoro acquista rilevanza. In Germania alcuni settori quali il metallurgico e il metalmeccanico hanno dettato le linee-guida nel processo di riduzione degli orari, la cui durata settimanale era fissata sulle 35 ore già nel 1995, al termine di un dibattito molto acceso sull'opportunità di riduzioni dell'orario, che ha portato, soprattutto nel metallurgico, ad una serie di scioperi e rivendicazioni sindacali¹⁸.

Alla metà degli anni 90, quindi, in quasi tutti i settori si è applicata la settimana di 35 ore , grazie ad accordi settoriali che prevedevano forti limitazioni all'uso dello straordinario (con maggiorazioni che andavano dal 25 al 50% in base alle ore effettuate) e che introducevano in alternativa allo stesso delle forme flessibili di utilizzo di fondi di credito ore, in base alle quali un lavoratore che avesse effettuato degli orari superiori rispetto a quelli previsti poteva usufruire di un maggior numero di permessi. Quindi a riduzioni degli orari si affiancavano delle forme flessibili di "personalizzazione" degli stessi. In tal senso un accordo rilevante è stato quello realizzato nel 1995 da Volkswagen , in base al quale veniva fissata una durata settimanale media di 28 ore e 48 minuti (con compensazione salariale), che prevedeva la possibilità di orari variabili fino alle 38 ore settimanali in base alle esigenze della produzione. In cambio, l'azienda si era impegnata a non ricorrere a licenziamenti per un determinato periodo di tempo.

Le tendenze degli anni più recenti in Germania sembrano risiedere in un relativo decentramento delle decisioni in materia di orario a livello di impresa, grazie ad un processo di rafforzamento del potere contrattuale dei sindacati operanti nelle singole unità di produzione. Attualmente non sembrano perseguibili ulteriori processi di riduzioni degli orari (troppo onerosi per le imprese) se non accompagnati da forme di flessibilizzazione, che, tuttavia, necessitano di definizioni piuttosto precise, vista la tendenziale avversità sia da parte del sindacato sia a livello legislativo (solo recentemente si è esteso l'utilizzo del lavoro a turni o festivo). Persistono pertanto ancora degli elementi di rigidità nel sistema (si pensi al settore distributivo, che, in Germania, in termini di orari non ha subito particolari evoluzioni verso la flessibilità).

Sempre maggior rilievo invece sembra acquisire la possibilità di allungamento nel funzionamento degli impianti, vista come opportunità di guadagno di competitività dell'industria tedesca, fortemente condizionata dai problemi interni e dall'incremento del tasso di disoccupazione.

Riassumendo, quindi, si può dire che il caso tedesco, in cui le decisioni in merito all'orario si basano sulla contrattazione collettiva (a livello settoriale o di singola impresa) presenta un modello di gestione degli orari basato su processi di riduzione e flessibilizzazione "concertata" degli stessi.

Anche in **Italia** le decisioni in materia di orario spettano prevalentemente alla contrattazione collettiva che ha luogo, oltre che a livello centrale, anche a livello settoriale¹⁹. A differenza della Germania, tuttavia il tema dell'orario non ha avuto in Italia una particolare rilevanza, proprio a causa di un relativamente minore interesse dei lavoratori (e quindi del sindacato) su questi temi²⁰.

Soltanto negli ultimi anni, anche in conseguenza del dibattito francese, l'attenzione si è spostata particolarmente sull'opportunità di ridurre l'orario di lavoro a 35 ore senza compensazione salariale, stabilite legislativamente con l'obiettivo di creare nuova occupazione. I termini del dibattito tuttavia erano di origine politica, non basandosi quindi su connotazioni di carattere necessariamente economico. In realtà, lo stesso sindacato si mostrava scettico, soprattutto in relazione alla possibilità della creazione di occupazione derivante in modo meccanico da una riduzione degli orari ormai ampiamente messa in discussione da più parti.

Dal punto di vista legislativo, si è avuto un disegno di legge nel marzo del 1998 che prevedeva il recepimento della Direttiva della Comunità Europea del 1993, oltre alla fissazione della durata settimanale dell'orario in 35 ore per le imprese con più di 15 dipendenti. Inoltre, si prevedeva il raggiungimento di tale obiettivo attraverso la contrattazione collettiva e stabiliva la possibilità di fissare comunque, in sede contrattuale, laddove necessario, un maggior numero di ore. Tale disegno di legge, mai approvato, sembrava tuttavia presentare delle contraddizioni nel suo interno, vista quest'ultima deroga, nonché l'esclusione del sistema delle imprese con meno di 15 addetti, che in Italia rappresentano una larga quota del sistema imprenditoriale.

Il fallimento del dibattito politico prima e la mancata approvazione di tale disegno di legge hanno tuttavia ribadito la competenza della sola contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro. Se dal lato delle organizzazioni imprenditoriali si auspicava il ricorso ad una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, dall'altro, anche dal punto di vista sindacale, c'era la disponibilità nel considerare la materia dell'orario in termini di una riduzione accompagnata da un processo di flessibilizzazione attraverso la modulazione degli orari, l'utilizzo dei turni di lavoro e un maggior sviluppo del part-time.

Andando ad analizzare i dati relativi agli orari di lavoro in Italia in effetti si nota come ad una sostanziale stabilità degli orari effettivi nella seconda metà degli anni 90²¹, si sia affiancato un maggiore utilizzo degli orari cosiddetti atipici, e quindi un relativo incremento del

lavoro serale e nel week-end²², nonché del *part-time* verticale (vale a dire del lavoro concentrato nei giorni di sabato e di domenica).

Effettivamente negli anni più recenti, si sono avuti numerosi accordi volti alla flessibilizzazione degli orari²³. Molto interessante, a tale proposito, è il recente contratto siglato nell'industria tessile, che introduce una elevata flessibilità degli orari, definita come "flessibilità tempestiva", che prevede la possibilità di orari settimanali, stabiliti a livello di contrattazione aziendale, che variano tra le 32 e le 48 ore. Inoltre, è stata approvata la costituzione di una "banca ore" che stabilisce l'esistenza di un conto individuale di ore che, se svolte in un numero maggiore rispetto a quello stabilito dal contratto, potranno essere compensate con periodi di riposo o retribuite. Un'altra peculiarità è costituita dal ricorso al *job sharing*, vale a dire dalla possibilità che un unico posto di lavoro venga condiviso da più lavoratori che svolgono diversi turni di orario per la stessa mansione.

Riguardo al caso italiano, quindi, si potrebbe concludere che anche nel nostro paese la tendenza prevalente sembra confluire verso un sempre più rilevante decentramento decisionale basato tuttavia su un sistema di contrattazione tra le parti.

3. Alcune prime conclusioni

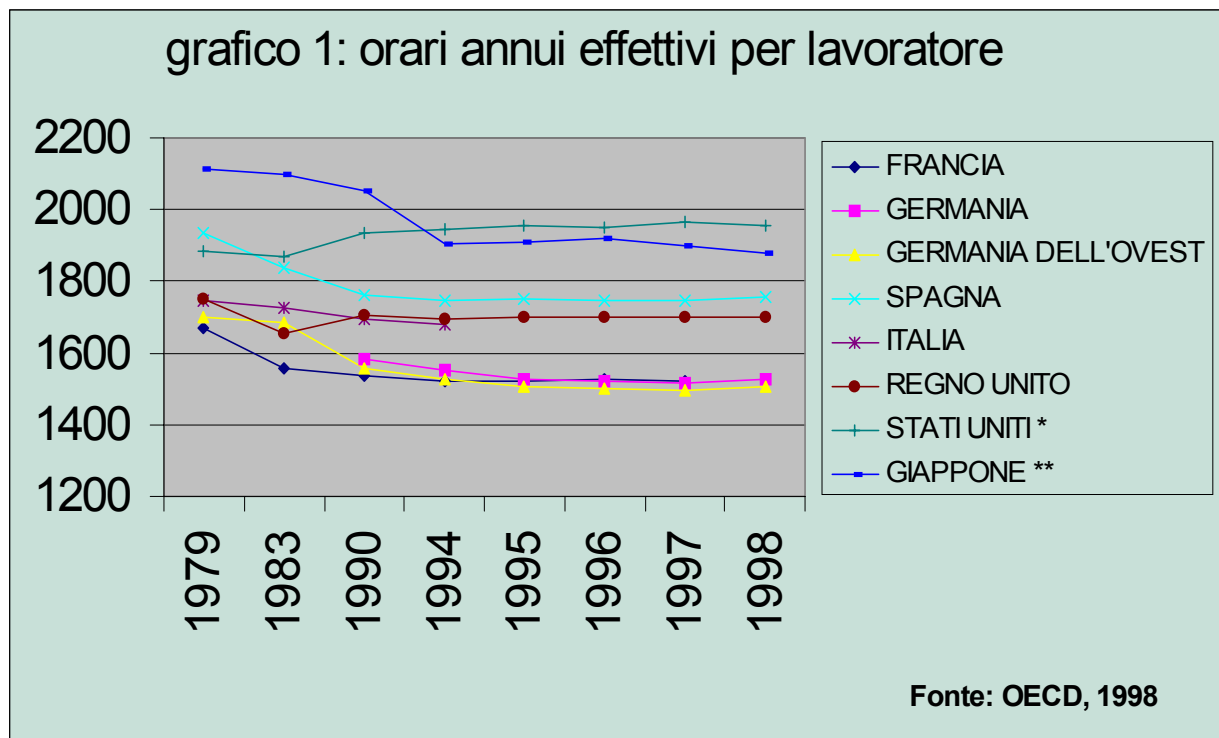
Negli anni novanta tutti i paesi europei hanno registrato un processo di flessibilizzazione e di diversificazione degli orari di lavoro piuttosto che una riduzione degli stessi, come era avvenuto negli anni ottanta. Queste nuove tendenze rispecchiano un mutamento nelle esigenze sia dal lato delle imprese sia dal lato dei lavoratori ed hanno interessato tutti i modelli nazionali di regolazione ed organizzazione degli orari di lavoro.

Piuttosto che una convergenza dei paesi europei nei regimi effettivi di orario, si registra quindi negli anni novanta una convergenza nei regimi di regolazione degli orari: si afferma in tutti i paesi europei un processo di decentramento decisionale a livello aziendale o individuale, attraverso la contrattazione. I contenuti degli accordi e delle misure di flessibilizzazione degli orari tendono ad essere definiti in sede di contrattazione collettiva aziendale o individuale, spingendo lo stesso sindacato a svolgere il proprio ruolo a livelli sempre più decentrati.

La contrattazione collettiva assume una sempre maggiore rilevanza come strumento per conciliare, *a livello di impresa*, interessi spesso divergenti, mentre la legislazione sugli orari di lavoro viene a assumere un ruolo di definizione dei criteri guida e di inquadramento generale della gestione della flessibilità, con l'obiettivo principale di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. A questo proposito si ricorda il ruolo svolto dalla Direttiva dell'Unione Europea

del 1993 che ha imposto una seppur minima regolamentazione della gestione degli orari anche in paesi dove quest'ultima non esisteva.

* * * * *



**Tabella 1 - Orario settimanale dei lavoratori a tempo pieno per settori di attività
(1983 e 1998)**

PAESI	Agricoltura		Industria		Servizi	
	1983	1998	1983	1998	1983	1998
BELGIO	42,4	40,2	39,1	39,1	38,3	38,3
GERMANIA	45,8	42,1	40,5	39,3	41,1	40,5
DANIMARCA	46,8	40,7	40,3	38,1	40,4	38,9
GRECIA	48,5	47,6	41,8	41,9	40,1	40,2
SPAGNA	45,1	43,9	40,5	40,9	41,1	40,4
FRANCIA	42,1	40,6	39,7	39,8	39,6	39,6
IRLANDA	47,4	48,2	40,8	41,1	39,5	39,7
ITALIA	40,4	42,0	40,5	40,4	38,0	37,1
OLANDA	42,9	39,9	40,6	39,0	41,2	39,0
PORTOGALLO	48,2	46,6	43,7	41,3	40,4	40,5
REGNO UNITO	49,3	48,2	42,6	44,6	41,9	43,6
Media U E. (15)	-	43,0	-	40,6	-	40,3

Fonte : RAPITI (1999) e EUROSTAT (1999).

Tabella 2 - Percentuale di lavoratori a tempo pieno distribuiti per tipologia di orario effettivo settimanale, 1997

PAESI	1-35 ore	36-39 ore	40 ore	41-45 ore	46 e oltre
<i>Germania</i>	8,4	31,9	28,9	6,9	19,1
<i>Spagna</i>	20,5	7,5	47,2	5,9	15,1
<i>Francia</i>	9,6	43,8	8	10,6	20,3
<i>Italia</i>	11,5	18,7	37,3	8,3	20,6
<i>Svezia</i>	23,9	7	32,6	11,8	17,1
<i>Regno Unito</i>	21,3	18,8	11,3	13,8	27,3

Fonte : EUROSTAT, 1998

Tabella 3 - Percentuale di lavoratori part-time distribuiti per tipologia di orario effettivo settimanale, 1997

PAESI	1-10 ore	11-20	21-24	25-30	31 e oltre
Germania	20,9	42,2	7,6	21,2	2,3
Spagna	20,4	52,4	7,8	14,1	0,6
Francia	11,5	33,5	8,4	18,5	18,2
Italia	8,8	41,1	12,6	16,3	14,7
Svezia	12,7	23,9	8,9	21,8	21
Regno Unito	23,1	36,4	9,5	13,3	5,8

Fonte : EUROSTAT (1998)

Tabella 4 - Percentuale di lavoratori che abitualmente effettuano turni di lavoro, lavoro di notte o lavoro di sera, 1992 e 1998

	<i>Lavoro a turni</i>		<i>Lavoro di notte</i>		<i>Lavoro di sera</i>	
	<i>1992</i>	<i>1998</i>	<i>1992</i>	<i>1998</i>	<i>1992</i>	<i>1998</i>
Germania	10	10,6*	7,2	6,9*	14,9	18,4*
Spagna	4,7	7,4	4,3	4,4	nd	Nd
Francia	7,3	9,0	3,5	3,9	0,7	8,4
Italia	13,3	18,6	4,3	5,1	10,7	13,2
Regno Unito	11,8	16,1	5,7	6,3	14,9	17,6

* Il dato si riferisce al 1997.

Fonte : EUROSTAT (1999) e Torrini (1999)

Tabella 5 - Percentuale di lavoratori che lavorano abitualmente il sabato, la domenica, 1992 e 1998.

	<i>Lavoro di sabato</i>		<i>Lavoro di domenica</i>	
	<i>1992</i>	<i>1998</i>	<i>1992</i>	<i>1998</i>
Germania	20,4	22,7*	10	11,3*
Spagna	39,5	36,3	14,1	14,8
Francia	26,2	23,9	8,8	8,4
Italia	39,2	39,6	7,7	8,4
Regno Unito	24,2	25,2	11,5	13,3

* Il dato si riferisce al 1997.

Fonte: EUROSTAT (1997) e Torrini (1999).

Tabella 6 - regolazione delle ore lavorabili settimanali e dello straordinario nei paesi europei

	Orari massimi per legge			Premio per straordinario	Orario contrattuale
	Orario settimanale normale	Ore massime di straordinario settimanali	Orario massimo settimanale		
Paesi scandinavi					
Danimarca	37	Nessuna	48	50% per 1 ora, crescente fino al 100%	37
Finlandia	40	5	45	50% per 2 ore, poi 100%	37,5-40
Svezia	40	12 (max 200 annue)	48-52	Nessun vincolo legislativo	40
Europa continentale					
Austria	40	5 (10 durante 12 settimane all'anno)	50 (possono arrivare a 60 in alcune circostanze)	50%	36-40
Belgio	40	10	50	50% durante la settimana; 100% durante i fine settimana	38
Francia	39	9	48	25% prime 8 ore, poi 50%	39
Germania	48	12	60	25%	35-39
Paesi bassi	45	15	60 (48 massimo su 13 settimane)	Nessun vincolo legislativo	36-40
Europa meridionale					
Grecia	40	8	48	25% prime 60 ore annue, 50% per le altre 60 ore annue	40
Italia	48	12	60		36-40
Portogallo	40	12	54	50% per 1 ora, poi 75%	35-44
Spagna	40	2 (media di 80 annue)	47		38-40
Paesi anglosassoni					
Irlanda	48	12	60	25%	38-40
Gran Bretagna	Nessuno fino al 1998. Dal 1998 48 ore	nessuno	nessuno	accordi individuali	34-40

Fonte: Oecd, Employment Outlook, 1998 tab.5.10 pg.168 e aggiornamenti

Tabella7 - Misure legislative di sostegno alla redistribuzione degli orari

	Anno di regolazione	Incentivi ai lavoratori	Incentivi alle imprese	Effetti/ utilizzo
1. Riduzioni generalizzate degli orari				
Belgio	1994 <i>Plans d'entreprises de redistribution du travail</i>	nessuno	Riduzione contributi sociali per ogni assunzione aggiuntiva per 13 trimestri	Al 30 aprile n1997 637 imprese per assumere 5654 lavoratori
	Accords pur l'emploi	nessuno	Riduzione contributi sociali per trimestre per ogni assunzione aggiuntiva per la durata dell'accordo	100 accordi nel settore privato a livello settoriale, 220 a livello aziendale
Francia	1996, 1998 <i>Loi Robien</i>	nessuno	Riduzioni contributi sociali in proporzione alla riduzione dell'orario	Al settembre 1997 1144 accordi che riducono orario per 121137 occupati e creano /mantengono circa 12000 posti di lavoro
2. Riduzioni volontarie dell'orario di lavoro				
Austria	1998 <i>Solidaritatspramien modell</i> accordi individuali di riduzione orario per assunzioni di disoccupati	Sussidio di disoccupazione proporzionale alla riduzione dell'orario e mantenimento dei diritti di occupazione	nessuno	Non ancora disponibili
Belgio	<i>Interruption de carriere a temps partial</i>	Sussidio mensile in cifra fissa in proporzione alla riduzione di orario	Riduzione temporanea dei contributi sociali per l'assunzione di disoccupati	Al dic.1996, 32470 persone avevano ridotto l'orario di lavoro
	<i>Prepesion a mi-temps</i> part-time per prepensionati con assunzione di disoccupati	Sussidi di disoccupazione e contributo del datore di lavoro	Riduzione contributi sociali per i disoccupati assunti	Nel 1996 in media 190 beneficiari del programma
	<i>Redistribution du travail dans le sector public</i> dal 1995: riduzione orario di lavoro nel settore pubblico finalizzata all'assunzione di disoccupati	Sussidio mensile in aggiunta al salario per le ore lavorate	nessuno	Circa 8% dei dipendenti pubblici hanno partecipato al programma a fine 1995
3. Congedi lavorativi con Job rotation				
Austria	1998 congedi di formazione e di carriera tra 6 mesi e un anno con accordo del datore di lavoro	Sussidi di disoccupazione. Mantenimento diritti di occupazione	nessuno	Non disponibili

Belgio	Congedi tra tre mesi e un anno e sostituzione con disoccupati	Sussidio in cifra fissa	Esonero parziale dal pagamento dei contributi per i sussidi di disoccupazione se assunzioni di disoccupati	A dic. 1996, 19973 occupati coinvolti nel programma
	1994 piani d'impresa per creazione lavoro attraverso promozione di congedi di studio	Vedi 1) sopra	Vedi 1) sopra	Vedi 1) sopra
Danimarca	Dal 1994: congedi parentali fino ad un massimo di un anno con assunzione di disoccupati da almeno un anno	Sussidi equivalenti al 100% (congedi per formazione) o al 60% (congedi parentali o sabbatici) del sussidio di disoccupazione	nessuno	Nel 1996 121000 persone hanno utilizzato i congedi
Finlandia	Dal 1996: programma pilota di job rotation con congedi da tre mesi a un anno per occupati a tempo pieno, sostituiti da disoccupati	60% del sussidio di disoccupazione	nessuno	Non disponibile
Olanda	1997: proposta di congedi formativi o parentali tra 2 e 6 mesi con assunzione di disoccupati	Sussidio in proporzione al numero di ore di riduzione	nessuno	Non disponibile

Fonte: Oecd, Employment Outlook, 1998, tab.5.11 pg.171

Tabella 8 - Sistemi di annualizzazione degli orari nei paesi europei

	Anno di regolazione legislativa	Unità di riferimento	Periodo di riferimento	limitazioni
Paesi scandinavi				
Danimarca	1990	Contratto collettivo Settimana legale (37 ore)	6 mesi	Deve essere concordato coi dipendenti
Finlandia	1965 e 1996	settimana legale (40 ore)	4 settimane	9 ore al giorno
Svezia	1983	Settimana legale (40 ore)	4 settimane	Nessun massimo stabilito
Europa continentale				
Austria	1997	Settimana legale (40 ore) o contrattuale	Illimitato, definito da contrattazione collettiva. Se superiore all'anno, settimane di riposo consecutive	9 ore al giorno; 10 ore se recupero con giorni consecutivi; 48-50 ore per settimane se periodo di riferimento non eccede le 8 settimane
Belgio	1985	Settimana legale (40 ore) o contrattuale	1 trimestre	11 ore giornaliere, 50 settimanali, 65 massime di straordinari
Francia	1982, 1993	Settimana legale (39 ore)	Almeno un anno	44 ore settimanali o 464 su 12 settimane consecutive o 10 ore giornaliere e 48 ore settimanali
Germania	1994	Orario giornaliero legale (8 ore) o contrattuale	6 mesi	10 ore al giorno, 60 alla settimana
Paesi Bassi	1996	40 ore settimanali	13 o 4 settimane	10 ore al giorno, 50 alla settimana su 4 settimane; 9 ore al giorno, 45 alla settimana. Restrizioni sui periodi di riposo
Europa meridionale				
Italia	1923	Orario contrattuale	1 anno	48 ore settimanali, 96 straordinario all'anno
Portogallo	1997	Settimana legale (40 ore)	4 mesi	Massimo di 2 ore in più al giorno, 50 alla settimana
Spagna	1994	Settimana legale (40 ore)	1 anno	9 ore al giorno, 45 alla settimana, restrizioni sui periodi di riposo
Paesi anglosassoni				
Irlanda	1997	Settimana legale (48 ore)	3 settimane	56 ore alla settimana
Gran Bretagna	Nessuna regolazione	Orari contrattati	illimitato	nessuna

Fonte: Oecd, Employment Outlook, 1998, tab.5.11 pg.171

Bibliografia

- AA.VV. (1999), *Riprogettare il tempo*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Bentivogli C. e Sestito P. (1997), “L’orario di lavoro, fra la tendenza storica e l’incertezza della prospettiva”, in Ciocca P., *Disoccupazione di fine secolo. Studi e proposte per l’Europa*, Boringhieri.
- Buchtemann, C.F., and Walwei, U. (1996), Employment Security and Dismissal Protection, in Schmid G. et al.(eds.) *International handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. London: Edward Elgar
- Conseil Supérieur de l’emploi, des revenus et des cout (1998), *DURÉES DU TRAVAIL ET EMPLOIS*, LA DOCUMENTATION FRANCAISE.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997), *Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Union*.
- EUROSTAT (1999), *Labour Force Survey*
- Feliziani D. (1994a), “Flessibilità interna e orario di lavoro”, *Qualeimpresa*, XIII.
- Feliziani D.(1994b), *Organizzazione e regolamentazione degli orari di lavoro nei paesi industrializzati*, Quaderni di Ricerca, n. 46, Università di Ancona
- Frey L. e Livraghi R. (a cura di) (1998), “Contratti atipici e tempo di lavoro”, *Quaderni di economia di lavoro*, n. 62.
- OECD, (1998), *Employment Outlook*, Parigi.
- Olini G. (1999a), “L’orario di lavoro”, in *Le relazioni sindacali in Italia*, CESOS, settembre.
- Olini G. (1999b), “La questione delle 35 ore: tra politica e dibattito culturale”, in *Le relazioni sindacali in Italia*, CESOS, dicembre.
- Paternò R. e Prosperetti L. (1997), *Orario di lavoro e occupazione*, Marsilio.
- Piacentini P., Schiattarella R. (1999), “La riduzione degli orari di lavoro: effetti ed implicazioni”, *Economia e Lavoro*, n. 2.
- Rapiti F. (1999), “Gli orari di lavoro in Italia e in Europa: tendenze recenti e problemi di misurazione”, *Economia e Lavoro*, n. 2, aprile-giugno.
- Samek Lodovici M. (2000), “ Reorganisation and Reduction of Working Time in Italy”, paper presentato al seminario *Reorganisation and Reduction of Working Time*, Peer review project, Parigi, aprile.
- Taddei D. (1988), *Le temps de l’emploi*, Hachette.
- Torrini R. (1999), “Orari di lavoro atipici in Italia: un’analisi attraverso l’Indagine dell’uso del tempo dell’ISTAT”, *Temi di discussione*, Banca d’Italia, n. 348, marzo.
- Valli V. (1999), “L’orario di lavoro e l’occupazione: alcune riflessioni”, *Economia e Lavoro*, n. 2, aprile-giugno.
- Zuliani A. (2000), “Le trasformazioni del vivere: il lavorare delle donne”, paper presentato al Convegno *Lavorare e vivere con pari opportunità*, Napoli, gennaio.

Note

- ¹ Si ringraziano Gabriele Olini e Ivana Fellini per l'aiuto nella raccolta del materiale e dei dati.
- ² Si consideri che la definizione stessa di contratto di lavoro *full-time* e contratto di lavoro *part-time* non è univoca tra i paesi.
- ³ Per le problematiche relative alla misurazione del tempo di lavoro, cfr. Frey (1999) e Rapiti (1999)
- ⁴ E' noto che gli orari di lavoro svolti dai lavoratori autonomi sono più lunghi e si svolgono secondo tipologie di orario spesso atipiche.
- ⁵ Tali dati sono fortemente condizionati dalla diversa incidenza delle ferie annuali, rappresentati mediamente in due settimane negli Stati Uniti, in una settimana in Giappone, e in 4-5 settimane nei paesi europei.
- ⁶ La banca dati OCSE qui utilizzata non riporta i dati italiani successivi al 1994. Per un'analisi più dettagliata del caso italiano, si veda il paragrafo riguardante il nostro paese.
- ⁷ Gli orari settimanali abituali comprendono, oltre all'orario stabilito in sede contrattuale, anche le ore di straordinario abitualmente prestate, ma non le assenze per malattia o per ferie o festività. L'esame di tali dati quindi presenta dei forti limiti, difficilmente superabili, sia a causa dell'estrema difficoltà nel quantificare, per i singoli paesi, le ore di straordinario svolte (retribuite e non) svolte sia per la mancata considerazione delle ore di assenza.
- ⁸ Cfr. Valli V. , (1999).
- ⁹ A questo proposito cfr. Piacentini P. e Schiattarella (1999).
- ¹⁰ Nel Regno Unito, ad esempio, si è visto come la durata settimanale sia aumentata. Contemporaneamente, tuttavia, negli anni 90 è stato aumentato il numero di giorni di ferie usufruibili dai lavoratori in un anno, controbilanciando in tal modo l'incremento della durata settimanale effettiva.
- ¹¹ Nel caso del *part-time*, le considerazioni vanno lette tenendo conto del suo diverso sviluppo nei vari paesi, nonché delle diverse definizioni vigenti. Nel 1997, se nel Regno Unito la quota di lavoratori *part-time* era del 23,1, in Italia e in Spagna era notevolmente inferiore e pari, rispettivamente, al 12,4 e al 7,9%. In Francia e in Germania era invece intorno al 15%.
- ¹² A tale proposito, un'indagine della Commissione Europea relativa al 1994 aveva anche rilevato un maggior numero di ore di utilizzo degli impianti nel settore industriale in Italia e nel Regno Unito.
- ¹³ Non sembra ancora sviluppato particolarmente invece il lavoro da casa. Nel 1997 infatti solo in Svezia si avevano valori del 7,7% dei lavoratori, in Francia, in Germania, in Italia erano intorno al 4,5%, mentre nel Regno Unito era solo del 2,4%.
- ¹⁴ Cfr. Torrini (1999) e Bentivogli-Sestito (1997).
- ¹⁵ Visto il ridotto potere contrattuale del sindacato inglese, in questo paese non si può parlare di un vero e proprio dibattito sulla riduzione degli orari di lavoro. Ci sono stati episodi di rivendicazione di riduzioni di orario, la cui decisione tuttavia spettava al management delle singole imprese.
- ¹⁶ Si veda il caso della Rover, che nel 1992 ha siglato un accordo che prevedeva una riduzione degli orari settimanali (calcolati su una media di 5 settimane) a 37 ore, con l'introduzione di un sistema variabile di turni di lavoro che comportavano una durata tra le 7,5 ore e le 12 ore.
- ¹⁷ Per il dibattito relativo agli anni 80 si vedano i lavori di Taddei (1988).
- ¹⁸ Per una ricostruzione del dibattito relativo agli anni 80 si veda Feliziani (1994)
- ¹⁹ Quando si esamina l'assetto degli orari di lavoro in Italia occorre sottolineare la rilevanza peculiare che è rivestita dalla Cassa Integrazione Guadagni come meccanismo di aggiustamento del fattore lavoro alle fluttuazioni della domanda non riscontrabile in altri paesi.
- ²⁰ I temi oggetto di rivendicazioni salariali in Italia sono tuttora concentrati prevalentemente sui livelli salariali e non sulle riduzioni o flessibilizzazioni di orario. Gli stessi lavoratori sono fortemente contrari ad eventuali diminuzioni di salario conseguenti a riduzioni di orario
- ²¹ Cfr. Olini (1999).

²² Zuliani (2000) evidenzia, tra il 1993 e il 1999, un relativo decremento del lavoro a turni in Italia nel settore industriale cui si è affiancato appunto soprattutto un aumento del lavoro nel week-end. Le stesse tendenze sono riscontrabili nell'ambito dei servizi.

²³ Per lo studio di alcuni accordi di flessibilizzazione degli orari in Italia, cfr. AA.VV (1999).